

Reseñas

La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica

Carlos PRIETO (Coord.), María ARNAL, María CAPRILE y Jordi POTRONI
Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid (2009)

Employment Regimes and the Quality of Work

Duncan GALLIE (Ed.)
Oxford University Press, Oxford (2007)

A finales de los años 60, se produjo una oleada de huelgas en Europa que reclamaba, entre otras cosas, mejoras en la calidad del trabajo. Tales movilizaciones impulsaron iniciativas de diversa índole, desde la creación de una Comisión Real en Reino Unido para valorar la viabilidad de la democracia industrial hasta la aprobación en Suecia de una ley sobre co-decisión en la empresa que despertó una feroz oposición patronal. El repentino incremento del desempleo, a resultas de la crisis de los años 70, y la irrupción del neoliberalismo arruinaron estas iniciativas y relegaron a un segundo plano la cuestión de la calidad del trabajo. A finales de los años 90, favorecida por la progresiva reducción del desempleo y el preocupante aumento de la precariedad laboral, esta cuestión regresó a la palestra, pero esta vez no lo hizo apoyada por una movilización desde abajo, sino de la mano de la Unión Europea, que en la Estrategia de Lisboa (2000) se marcó como objetivo crear “más y mejores empleos”. Si la historia se repite, es bastante probable que la actual crisis económica y la reaparición de desempleo masivo desplacen nuevamente del debate público el problema de la calidad del empleo. Sin embargo, aunque así fuera y el tema de los dos libros que reseñamos pasara tan pronto de moda, éstos seguirían manteniendo vivo todo su interés para

conocer cómo son las condiciones de empleo y trabajo, cuáles son las diferencias entre distintos países o grupos sociales y qué factores explican tales diferencias. Tal conocimiento es indispensable para alimentar el debate público sobre estos temas, y debería servir para poner sordina al discurso de los apologetas de la desregulación laboral.

Estos dos libros son el resultado de sendas investigaciones colectivas, dirigidas respectivamente por Carlos Prieto y Duncan Gallie, ambos reputados especialistas en este campo. Si bien los dos libros comparten el mismo objeto de investigación, difieren en su ámbito de estudio y en la forma de abordarlo. Mientras que el equipo dirigido por Duncan Gallie lleva a cabo un estudio comparativo de la calidad del empleo en varios países (Reino Unido, Francia, Alemania, España y Suecia) e intenta explicar las notables diferencias recurriendo al concepto de régimen de empleo y a la teoría de los recursos de poder; el grupo de Carlos Prieto restringe su ámbito al caso español y dedica una especial atención a los usos y significados del concepto “calidad del empleo” entre los diferentes actores e instituciones sociales. Estas diferencias no impiden que unos y otros compartan un enfoque –y unas preocupaciones– similares, de modo que la lectura de ambos resulta complementaria.

Gallie parte de una constatación: la creciente presencia de la “calidad del empleo” en el discurso institucional europeo contrasta con el escaso conocimiento empírico que tenemos de ésta. Para empezar a llenar esta laguna, su investigación se propone averiguar los perfiles de la calidad del empleo en cinco países diferentes, indagando en las causas –políticas o estructurales– que la determinan. El primer paso en esa dirección consiste en elaborar un concepto de “calidad del empleo” que recoja los aspectos socialmente más relevantes. Gallie escoge estos cinco: las cualificaciones profesionales y sus efectos salariales; el grado de autonomía en el trabajo; las oportunidades para el desarrollo de la formación profesional; la seguridad en el empleo; y la facilidad para conciliar el trabajo con la familia. El segundo paso es insertar la calidad del empleo en un marco teórico más amplio, que capture las dinámicas que subyacen a ésta. Tras rechazar primero las teorías “universalistas”, dirigidas a registrar *la* tendencia general de la sociedad moderna, ya sea en su versión optimista o pesimista, y descartar luego la perspectiva de los “régimenes de producción” (asociada a Peter Hall y David Soskice) por centrarse excesivamente en el papel de los empresarios y la estructura productiva, Gallie propone el enfoque de los “régimenes de empleo”.

Este enfoque está basado en la “teoría de los recursos de poder” (representada por Walter Korpi, John Stephens o Joakim Palme) y explica las características de las relaciones laborales y las políticas de empleo como el resultado del poder organizativo de empresarios y trabajadores y del conflicto que se establece entre ellos dentro de los canales institucionales del Estado. (Cabe señalar que Gallie, al contrario que muchos de estos autores, se centra en la fuerza de los sindicatos como variable independiente, en lugar de en el color político de los gobiernos, una elección justificada pero que está en el centro de algunas controversias sobre esta teoría.) Los distintos equilibrios de poder que alcanzan estos actores producen diferentes régimenes de empleo, que Gallie agrupa en tres tipos ideales: el régimen inclusivo, típico de los países nórdicos; el régimen dualista, propio de Europa continental; y el régimen de libre mercado, característico del mundo anglosajón. Si bien reconoce –acertadamente– que Francia y España quizás

encajarían mejor en un cuarto régimen correspondiente a los países del Sur de Europa.

Tras esbozar este planteamiento y trazar una panorámica general, el resto de capítulos tiene por objeto comparar cada una de las cinco dimensiones de la calidad del empleo en los diferentes países escogidos a tal efecto. Michael Tåhlin (cap. 2) estudia los niveles de cualificación y su relación con la polarización salarial, descubriendo un cuadro bastante complejo que no encaja del todo con lo que los modelos predicen, y que requiere de una mayor elaboración teórica para conectar la distribución y los efectos de la cualificación en cada país con los recursos de poder del movimiento obrero. M. Dieckhoff, J.-M. Jungblut y P. J. O’Connell (cap. 3) analizan la formación continua en el empleo y descubren una gran diferencia en los porcentajes de trabajadores que se benefician de ella (desde el 15% en España al 55% en Dinamarca), lo que es relevante debido a la estrecha relación entre ésta y las carreras laborales y los salarios. Como cabía esperar, los régimenes más inclusivos son los que más incentivan el desarrollo de la formación continua, especialmente entre los trabajadores no cualificados. Duncan Gallie (cap. 4) investiga la autonomía en el desempeño de las tareas por parte del trabajador: si bien no halla evidencia de una tendencia generalizada hacia un mayor control en el trabajo, sí que encuentra grandes diferencias entre países. Suecia se destaca por un alto nivel en este aspecto, a resultas de la fortaleza del movimiento obrero y el compromiso del gobierno, mientras que países con una baja afiliación sindical –con la excepción de Francia– se caracterizan por un mayor control de los empresarios. Stefani Scherer y Natalia Steiber (cap. 5) estudian la conciliación de la vida laboral con la familiar, y los resultados que arrojan son similares: los países nórdicos son los más exitosos gracias a unas políticas públicas generosas que permiten a las mujeres participar en el mercado de trabajo sin renunciar a su familia, mientras que los países mediterráneos se destacan, en el otro extremo, por las bajas tasas de empleo femenino y de fertilidad. Ambas autoras subrayan también la importancia de la autonomía para controlar el tiempo de trabajo y encajarlo con el tiempo de vida. Serge Paugam y Ying Zhou (cap. 6) analizan la seguridad en el empleo, recurriendo a la auto-percepción que tienen los propios trabajado-

res de su seguridad. Como predice el enfoque de los regímenes de empleo, los países nórdicos puntúan más alto que el resto en el indicador de seguridad en el empleo, en cuya cola se encuentran Francia y España (países que, según el índice de la OCDE, tienen mercados excesivamente rígidos). Vale la pena subrayar que la seguridad de los “sobre-protegidos” trabajadores estables españoles es menor que la de sus homólogos europeos, así como es menor que en otros países la diferencia entre la inseguridad que perciben los estables y temporales, evidencia que choca contra la *doxa* instalada en el discurso político y académico. La conclusión a la que llegan los autores es que los regímenes inclusivos no sólo favorecen la seguridad en el empleo, sino que reducen la brecha entre distintos trabajadores; pero también que es utópico pensar que el éxito en este campo –con políticas como la “flexiguridad”– puede exportarse sin un cambio profundo en las políticas sociales y el régimen de bienestar.

Este apretado resumen no refleja el grado de detalle que caracteriza todos los capítulos, en los cuales también se analizan pormenorizadamente las diferencias en cada país entre trabajadores según sea su posición de clase (“cuello azul” o “cuello blanco”), el tipo de contrato que tengan, el sector donde trabajen y el sexo al que pertenezcan. La abundante evidencia empírica no es óbice para que todos los autores sean bastante prudentes a la hora de extraer conclusiones y reconozcan que quedan muchas preguntas sin respuesta. El propio Gallie pone fin al libro con un capítulo final donde examina los logros y fracasos de cada marco teórico para explicar las tendencias descubiertas, reconociendo las insuficiencias del enfoque de los regímenes de empleo y sugiriendo formas de superarlas. Así que el libro decepcionará a los que busquen respuestas simples o apoyo para teorías “universales” sobre la sociedad en la que vivimos, pero representa toda una invitación para que los sociólogos se comprometan en el desarrollo de un programa de investigación (la calidad del empleo) que es de la máxima relevancia social. En esa línea debemos situar el libro coordinado por Carlos Prieto.

La primera, y quizás más importante, singularidad de este libro –cuya autoría comparte con María Arnal, María Caprile y Jordi Potrony– es la centralidad que se le concede a la construc-

ción de la “calidad del empleo” como un objeto de estudio y a los usos y significados que le dan los actores e instituciones sociales. Esta aproximación *emic* –por utilizar la terminología popularizada por Marvin Harris– guía sobre todo las dos primeras partes (caps. 1-5) del libro. En la primera se aborda la emergencia de la calidad del empleo como un problema social y su definición como un problema sociológico. El capítulo 1 rastrea de una forma pormenorizada la genealogía de la “calidad del empleo” en los documentos de la Unión Europea, en los cuáles el contenido ambiguo e impreciso del concepto expresa las dificultades para hallar un consenso entre los actores en liza y la necesidad de eludir los puntos conflictivos en la normativa europea. El capítulo 2 está dedicado a elaborar este concepto, como paso previo a la investigación empírica. Para ello recurre al concepto de “trabajo decente” defendido por la Organización Internacional del Trabajo, como contrapunto al de “calidad del empleo” de la Unión Europea, mostrando las distintas lógicas sociales que entran en juego en cada uno de ellos, y decantándose por el primero como un punto de partida más prometedor.

La segunda parte tiene por objeto la definición social de la calidad (o decencia) del empleo en España. El capítulo 3 se centra en el punto de vista “societal” e intenta capturar la definición que da la sociedad española de tal idea a través de los conceptos de “norma social” y “régimen” de empleo. El primero hace referencia al “conjunto de principios y criterios sociales que definen en un momento histórico dado el ser y el deber ser del trabajo asalariado tanto en relación con la actividad laboral como con el de los sujetos que la realizan”. En España, se habría pasado de una norma “salarial” de empleo en los “años de la transición” a una norma “empresarial” de empleo en las décadas siguientes, lo que se corresponde aproximadamente con el paso de un modelo keynesiano a otro neoliberal. Paralelamente, Prieto toma de Gallie el concepto de “régimen de empleo” y lo aplica diacrónicamente: el régimen español habría sido de “inclusión limitada” en los años 70, para convertirse luego en uno de tipo “dualista”. Este uso diacrónico del concepto de Gallie, aunque discutible en el caso español, es sumamente interesante: invita a estudiar cómo y hasta qué punto

cambian los países de régimen de empleo (por ejemplo: de ser uno inclusivo a otro dualista) a lo largo del tiempo, una discusión abierta también en torno a las tipologías de Estado de Bienestar y sobre la que no se ha avanzado mucho.

Los capítulos 4 y 5 se centran en el punto de vista de los actores sindicales y empresariales, a través de sus documentos oficiales y de un par de grupos de discusión. En este punto se ponen de relieve los diferentes puntos de vista que subyacían a la imprecisa definición de “calidad del empleo” de la Unión Europea: los empresarios perciben la calidad del empleo como algo deseable, pero la entienden más bien como un atributo del trabajador (asociado a su formación, rendimiento, productividad, etc.) que debe estar al servicio de la competitividad; mientras que los sindicatos la reivindican en el lenguaje de los derechos (derecho al trabajo decente) y consideran indispensable no sólo una regulación vinculante, sino también una política macroeconómica dirigida a la creación de empleo.

La tercera parte (caps. 6 y 7) cambia de tercio y examina cuantitativamente los perfiles de la calidad del empleo en España. El análisis estadístico se propone –en la línea de Gallie– explorarla atendiendo a diferentes dimensiones e insertarla en el marco del régimen de empleo español. El punto de partida escogido es una aplicación libre de la teoría de la segmentación, en virtud de la cual se agrupa a los trabajadores en distintos segmentos y se compara cómo varían las dimensiones de la calidad del empleo entre ellos. A diferencia del libro de Gallie, aquí las dimensiones elegidas son sólo cuatro: seguridad en el empleo, salario decente, entorno saludable y equilibrio entre la vida laboral y la personal. La estrategia seguida para delimitar los segmentos del mercado de trabajo (un análisis estadístico de conglomerados) contrasta con la perspectiva *emic* a la que me refería antes, pues aquí no se considera la autodefinición de los trabajadores, ni siquiera su posición por tipo de contrato, sector o clase, sino el producto estadístico que resulta de introducir las diferentes variables escogidas para definir la calidad del empleo: en este caso, cinco segmentos, que más adelante se reducen a tres.

Con esa delimitación, se pasa a comparar (cap. 6) cuál es la calidad del empleo, para el conjunto de la UE-15, de cada uno de esos seg-

mentos en cada una de las dimensiones escogidas. Como cabía esperar, en casi todas el segmento 1 puntúa peor que el 2, el 2 peor que el 3, y así sucesivamente hasta el 5; pero, y esto es más interesante, no se trata de una relación lineal pues en diversas ocasiones segmentos de “peor calidad” pueden obtener mejores resultados en algunas dimensiones que otros de “mejor calidad”. El análisis es lo suficientemente detallado como para que sea imposible resumirlo aquí, pero merece la pena mencionar la última tabla, en la que compara el tamaño de cada segmento en diferentes países: en la UE-15 el 34% de los trabajadores pertenecen a los segmentos más precarios (1 y 2), en España lo hace el 46%.

El capítulo 7 se centra en España y presta atención a las pautas de jerarquización y movilidad laboral. Así, se determinan qué tipo de factores (formación, sexo, contrato, etc.) determinan la probabilidad de tener un buen o mal empleo; y también se analiza la movilidad de unos segmentos a otros (y al desempleo o la inactividad), dibujando un cuadro que, si bien matiza la idea de una “atrapamiento” en la precariedad, sugiere que tampoco los que tienen “buenos empleos” pueden estar seguros de que van a conservarlos.

El libro lo cierran dos capítulos finales. En el capítulo 8 se resumen e interpretan los principales resultados a la luz del esquema del “régimen social de empleo”, que es elaborado teóricamente con mayor detenimiento –si bien contiene elementos discutibles: como el uso del concepto de “trama” en lugar de “estructura” o el de “clases” aplicado a cualquier grupo social. Ésta, y otras críticas que puedan hacerse, no invalidan la originalidad y el interés del enfoque –tanto en el planteamiento de Gallie como en el de Prieto– sino que, por el contrario, constituyen un incentivo para profundizar en su elaboración teórica y para refinar sus aplicaciones empíricas. La mejor muestra de la utilidad práctica de dicho enfoque quizás sean las sugerencias que se formulan en el capítulo 9. Lo que se infiere de dicho enfoque es que la solución a la pobre “calidad del empleo” en España no puede basarse únicamente en medidas legislativas o en cambios en el modelo productivo, sino que exige una transformación en los diferentes aspectos que conforman el régimen social de empleo: desde la gestión empresarial de la fuerza de tra-

bajo hasta la implantación de los sindicatos, pasando por la estructura productiva o las desigualdades extra-económicas (especialmente de género, etnia y formación).

Resumiendo, estos dos libros nos proporcionan una copiosa y detallada información sobre la calidad del empleo en España y en Europa; y lo hacen a través de un enfoque parcialmente coincidente que hace inteligibles las variaciones de la calidad del empleo y los factores que la determinan. Ninguno de los dos libros cierra o agota su ámbito de estudio; sino que formulan nuevas cuestiones y dejan caminos abiertos por

los que pueden –y deben– transitar futuras investigaciones. Pero ambos avanzan con paso firme en el conocimiento que tenemos del mundo del trabajo y el empleo. Y el panorama que dibujan –sobre todo para el caso español– no sólo es desalentador, sino que desmiente el sentido común instalado en los discursos de políticos, tertulianos y académicos sobre los problemas del “rígido” mercado de trabajo español y los “privilegios” de sus trabajadores.

Jorge Sola Espinosa
Departamento de Sociología I (UCM).